

Implementasi *Creating Shared Value* Badak LNG dalam Program Peningkatan Kapasitas Tukang Las (*Welder*) di Kota Bontang

Busori Sunaryo

Manager Media, CSR, External Relation Badak LNG

Feri Sulistyo Nugroho

Senior Manager Corporate Communication Badak LNG

Agus M. Irkham

agusirkham@gmail.com

Alumnus Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Undip, Semarang

Abstract

The presence of welder is very important regarding the sustainability process of oil & gas company. Unfortunately, the welders who have working competence in oil & gas company in Bontang City have not met the requirement. On several occasions, oil & gas company has brought in welders from outside Bontang City. Consequently, there are many welders in Bontang being unemployed. If it is not immediately be overcome, this paradoxical condition will be a problem for the community and the company itself. Therefore, there is the need for appropriate search and approach in dealing with the problem mentioned above. This paper contains a research on the program of increasing welder's capacity in the form of certification for working standard in oil & gas company conducted by Badak LNG.

The purpose of the research is to better understand the strategy and approach implemented by Badak LNG. Through the quantitative-analysis method based on the secondary data obtained by the researchers, as well as qualitative-analysis method in the form of observation and direct interviews with the involving parties in the program of increasing welder's capacity, the writer of this paper concludes that the approaching strategy used by Badak LNG, called as *Creating Shared Value* (CSV), is a program implemented strongly considering the community interest and internal interest of the company.

CSV approach in increasing welder's capacity through the oil & gas certification has increased the community's income, the welder's thinking capacity on their potency and skills, promoting awareness to strengthen the welder groups in Bontang in organization (*Ikatan Welder Bontang*), as well as providing long-term warranty for Badak LNG on the availability of local welders who meet the requirement of working standard in oil & gas company.

Keywords : Corporate Social Responsibility, Creating Shared Value, Industri Migas, Sertifikasi Pekerja Migas

PENDAHULUAN

Persoalan klasik dan klise yang harus dihadapi baik oleh pemerintah pusat maupun daerah adalah rendahnya serapan tenaga kerja yang berakibat kepada tingginya angka pengangguran. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik jumlah pengangguran sampai dengan Agustus 2014 saja tak kurang dari 7,24 juta orang. Karena menganggur, tidak ada pendapatan (*income*) yang bisa digunakan untuk melakukan kegiatan konsumsi. Dampak selanjutnya adalah angka kemiskinan yang meningkat pula. Persoalan tingginya angka pengangguran ini juga dihadapi oleh pemerintah Kota Bontang. Meskipun secara agregat dari tahun 2009-2014 ada penurunan dari 14,66% menjadi 9,38% dibandingkan dengan rata-rata tingkat pengangguran di propinsi Kalimantan Timur (7,54%) tingkat pengangguran di Kota Bontang hampir 2% lebih tinggi (Musrenbang RKPD Kota Bontang 2015).

Salah satu bagian dari masyarakat yang menghadapi persoalan rendahnya serapan tenaga kerja tersebut adalah para tukang las atau *welder*. Ada tiga kondisi yang menyebabkan para *welder* di Kota Bontang kurang terserap. Pertama, kesempatan kerja yang memang kurang akibat sedikitnya proyek konstruksi karena tenaga *welder* lebih banyak dibutuhkan pada saat pembangunan konstruksi perusahaan. Kedua, kalah bersaing dengan para *welder* yang berasal dari luar Kota Bontang dan Kalimantan Timur. Ketiga, mayoritas para *welder* belum memiliki sertifikat untuk migas. Padahal, di Bontang sebagian besar perusahaan bergerak di bidang pertambangan, kimia, dan gas. Salah satunya adalah Badak LNG. Meskipun sudah tidak lagi memerlukan tenaga *welder* dalam jumlah besar karena tidak ada proyek pembangunan konstruksi kilang (*train*) baru, Badak LNG tetap membutuhkan tenaga

terampil di bidang pengelasan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan standar migas untuk kebutuhan perawatan kilang. *Welder* yang dibutuhkan adalah yang sudah lolos uji kompetensi. Adapun untuk bisa mengikuti uji kompetensi saat melamar kerja, seorang *welder* terlebih dahulu harus memiliki sertifikat *welder* untuk migas. Karena belum dapat dipenuhi oleh tenaga lokal, akhirnya kebutuhan *welder* ini hanya dapat dipenuhi dengan cara mendatangkan *welder* dari luar Bontang.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah strategi apa yang diterapkan Badak LNG dalam mengatasi rendahnya serapan *welder* serta dapat memberikan manfaat kepada para *welder* maupun kepada Badak LNG. Penelitian ini bertujuan pertama, ingin mengetahui faktor-faktor yang dijadikan pertimbangan Badak LNG dalam program peningkatan kapasitas para *welder*. Kedua, mengetahui pola fasilitasi yang dilakukan Badak LNG dalam upaya meningkatkan kapasitas para *welder* sehingga tetap berkelanjutan dan mampu memberikan kemanfaatan yang nyata, baik kepada para *welder* maupun Badak LNG. Ketiga, mengetahui seberapa jauh *output* (produk), *outcome* (peningkatan pendapatan) serta *impact* (perubahan cara berfikir dan perilaku) yang dihasilkan dari peningkatan kapasitas para *welder* yang dilakukan Badak LNG. Harapan penulis melalui penelitian ini, pertama dapat memberikan informasi dan pengetahuan bagi peneliti lain yang akan meneliti lebih jauh ihwal pengembangan kapasitas para *welder* baik di Kota Bontang, maupun daerah lainnya. Kedua, menjadi bahan masukan atau input kebijakan di bidang ketenagakerjaan bagi *stakeholders* pembangunan, terutama di Kota Bontang, Pemerintah Propinsi Kalimantan Timur, serta Pemerintah Pusat. Ketiga, hasil

penelitian ini dapat menjadi model (pola strategi dan pendekatan) dalam pemberdayaan profesi tukang las (*welder*) khususnya dan masalah sosial lingkungan lainnya yang berkaitan langsung dengan keberlangsungan operasi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer berupa wawancara langsung terhadap para pihak-pihak yang terlibat dan berkepentingan (*stakeholders*). Selain data primer, penulis juga memanfaatkan data sekunder serta studi kepustakaan dengan mencari literatur pendukung yang berkaitan dengan masalah penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari beberapa sumber, yaitu (1) *Corporate Communication* Badak LNG; (2) Ikatan Welder Bontang; (3) Badan Pusat Statistik Kota Bontang; dan (4) Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Bontang.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ada dua. Pertama, metode analisis kuantitatif. Metode ini mengkaji dan menganalisis setiap data yang berhasil dikumpulkan. Kedua, metode analisis kualitatif. Metode ini didasarkan pada hasil analisis data kuantitatif yang kemudian dikaitkan dengan data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara guna mendapatkan kejelasan terhadap suatu fakta. Sehingga akan diperoleh penjelasan baru sekaligus penguatan terhadap suatu gambaran yang sudah ada. Jadi bentuk analisis ini bukan berupa angka-angka statistik atau bentuk angka lainnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profesi sebagai tukang las (*welder*) adalah profesi yang sangat spesifik.

Pemakaian jasa mereka sangat tergantung pada ketersediaan proyek yang spesifik pula yaitu pembangunan konstruksi. Selain itu, *skill* atau keterampilan yang dimiliki juga sangat khusus dan perlu dilengkapi dengan lisensi kompetensi yang harus dimiliki, terlebih untuk proyek-proyek di sektor migas. Oleh karena itu, tak heran jika tingkat persaingan antar *welder* pun tinggi. Perusahaan pun akan mengambil *welder* dengan tingkat kompetensi terbaik dari seluruh *welder* yang tersedia tanpa memandang apakah *welder* tersebut berasal dari lokasi/daerah yang sama dengan lokasi perusahaan maupun dari luar lokasi perusahaan. Akhirnya, meskipun berasal dari lokasi yang sama dengan perusahaan, jika seorang *welder* memiliki tingkat kompetensi yang rendah maka ia tidak akan dipilih. Hal itu pula yang dialami oleh para *welder* di Kota Bontang sekitar 11 tahun lalu. Mereka ingin perusahaan yang ada di Kota Bontang memprioritaskan *welder* Bontang.

Menyadari usaha tersebut tidak akan efektif jika yang berbicara orang perorang, maka pada 13 Juli 2003, mereka mendirikan Ikatan *Welder* Bontang (IWB). Tujuan awal pendirian IWB adalah memperjuangkan anggotanya yaitu para *welder* di Bontang agar mendapatkan pekerjaan. Setelah menyusun struktur pengurus dan Anggaran Dasar-Anggaran Rumah Tangga (AD-ART), mereka melakukan audiensi ke perusahaan di Bontang dan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Bontang. Tujuan utama audiensi adalah memperkenalkan keberadaan IWB dan permohonan agar lebih memprioritaskan *welder* Bontang sehingga anggota IWB tidak menjadi penonton di lapangan sendiri atau menjadi tamu di rumah sendiri. Meskipun IWB sudah berupaya maksimal, audiensi belum memenuhi harapan karena memang sekitar 4-5 tahun setelah pembentukan IWB di Bontang tidak ada

pembukaan perusahaan baru. Akhirnya, banyak anggota IWB yang mencari kesempatan kerja di luar Kota Bontang bahkan di luar propinsi Kalimantan Timur.

Pada tahun 2009 Pemerintah Kota Bontang mengeluarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja. Perda tersebut memberikan amanah berupa pengutamaan agar perusahaan di Kota Bontang menggunakan tenaga kerja dari Bontang. Walaupun bersifat umum, keluarnya Perda itu membuat IWB lega. Setidaknya Pemerintah Kota Bontang telah memiliki komitmen politik (*political will*). Saat mencari kesempatan kerja di luar Kota Bontang, ternyata mereka tetap menghadapi kesulitan karena tidak memiliki sertifikat *welder*. Dalam industri dikenal berbagai sertifikasi untuk *welder*, di antaranya Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) untuk industri geotermal, sertifikasi dinas tenaga kerja (disnaker) untuk petrokimia, dan sertifikasi migas untuk migas. Para *welder* wajib bersertifikat karena proyek-proyeknya berisiko tinggi. Untuk mendapatkan sertifikat migas, anggota IWB mengalami kendala, karena selain mahal, hanya institusi atau lembaga tertentu saja yang bisa mengadakan uji sertifikasi.

Berdirinya Badak NGL sebagai perusahaan pengolahan gas alam cair pada tahun 1974 di Bontang Kalimantan Timur tentunya tak lepas dari peran serta tenaga kerja ahli dan terampil dalam bidang tertentu dan elemen kemasyarakatan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika sosial dan pembangunan Kota Bontang. Dalam rangka membangun sinergi dan hubungan yang dinamis antara elemen masyarakat, perusahaan industri, dan aktivitas pabrik, maka diperlukan sebuah manajemen kelembagaan yang mampu mereduksi masalah sosial khususnya masalah

ketenagakerjaan sehingga selaras dengan dengan orientasi dasar pembangunan Indonesia yakni terciptanya kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Terkait dengan keberadaan *welder*, Badak LNG juga memiliki kepentingan yang sama untuk mewujudkan apa yang diharapkan para anggota IWB yaitu meningkatkan kapasitas anggota IWB maupun kelembagaannya. Jadi tidak hanya IWB yang menginginkan ada peningkatan kapasitas organisasi dan anggota, tetapi juga Badak LNG. Apalagi, keahlian para anggota IWB ini secara langsung berkaitan dengan keberlangsungan operasi perusahaan. Jika membutuhkan *welder*, perusahaan tidak perlu lagi mendatangkannya dari luar Kota Bontang, atau di luar propinsi Kalimantan Timur. Dilandasi oleh kesadaran pemikiran tersebut, Badak LNG melalui Departemen *Corporate Communication* melakukan kajian untuk menentukan strategi apa yang paling tepat untuk mengatasi masalah tersebut.

Program tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) hakikatnya merupakan hasil dialektika antara perusahaan dengan masyarakat. Karena keduanya merupakan entitas yang hidup dan berkembang, hasil dari dialektika tersebut juga mengalami perkembangan. Semula, perusahaan menganggap persoalan yang terjadi di lingkungan masyarakat sekitar perusahaan bukan menjadi urusan perusahaan. Namun seiring berjalannya waktu, ada tekanan yang kuat dari masyarakat sehingga lahir kegiatan CSR yang lebih bersifat *charity* atau bantuan baik tunai (amal). Dalam jangka pendek, *charity* sangat efektif karena perusahaan dapat melaksanakan kegiatannya tanpa ada gangguan dari masyarakat. Namun ternyata dalam jangka panjang, hubungan menjadi tidak sehat. Ada ketergantungan dari

masyarakat. Fungsi perusahaan layaknya sinterklas.

CSR kemudian memunculkan konsep kegiatan baru yaitu pemberdayaan masyarakat atau *community development* sehingga secara umum CSR disebut dengan istilah *comdev*. Dalam *comdev*, masyarakat difasilitasi untuk melakukan ekonomi produktif dan mengatasi masalah di lingkungan sekitar mereka. Ukuran keberhasilannya tidak sebatas pada produk (*output*) dan peningkatan pendapatan (*outcome*) tapi juga perubahan cara berfikir (*impact*). Meskipun program *comdev* ini bagus dan mendapat banyak apresiasi positif baik dari masyarakat, pemerintah daerah maupun pemerintah pusat, ada satu kritik terhadap program *comdev* ini yaitu ketiadaan hubungan antara program yang dijalankan dengan kegiatan inti perusahaan. Kemajuan yang didapat masyarakat tidak bisa menjadi ukuran bagi kemajuan perusahaan. Demikian pula sebaliknya, kemajuan yang terjadi pada suatu perusahaan tidak bisa dijadikan parameter perkembangan perbaikan yang berlangsung di masyarakat. Penyelesaian persoalan sosial yang terjadi di masyarakat tidak menjadi bagian dari upaya untuk melaksanakan misi menjaga eksistensi perusahaan. Secara sosial perusahaan diuntungkan berupa nama baik (*good will*), tapi program yang dijalankan tidak terkait dengan mata rantai kegiatan utama (*business supply chain*) perusahaan.

CREATING SHARED VALUE

Kritik terhadap CSR berupa program *comdev* tersebut melahirkan konsep baru yaitu *Creating Shared Value (CSV)*. Adalah Michel Porter dan Mark Kramer yang pada tahun 2006 untuk pertama kali memperkenalkan konsep CSV ini. CSV adalah sebuah konsep dalam strategi bisnis yang menekankan pentingnya memasukkan

masalah dan kebutuhan sosial dalam perancangan strategi perusahaan. Porter menuturkan, *companies can creating economic value by creating societal value*. Upaya menyelesaikan persoalan-persoalan sosial yang segendang sepenarian diselaraskan dengan usaha untuk menghasilkan keuntungan ekonomi. Jadi, tidak hanya *benefit social* semata, tetapi juga ada nilai keuntungan ekonominya.

Batasan pengertian CSV yang diberikan Yuswohady (2014) adalah sebuah konsep yang mengharuskan perusahaan memainkan peran ganda menciptakan nilai ekonomi (*economic value*) dan nilai sosial (*social value*) secara bersama-sama (*shared*), tanpa salah satu diutamakan atau dikesampingkan. Memberikan solusi terhadap persoalan-persoalan ekonomi, sosial, dan lingkungan bukanlah pekerjaan sampingan, tetapi harus *embedded* di dalam jantung strategi perusahaan.

CSV tidak sama dengan CSR meski keduanya mempunyai landasan yang sama yaitu *doing well by doing good*. Perbedaan utama antara keduanya adalah bahwa CSR berbicara tentang *responsibility*, sedangkan CSV sudah menapak pada penciptaan nilai bersama atau *creating value*. CSV adalah transformasi atau pengembangan dari CSR. Dalam artikelnya, *The Big Idea: Creating Shared Value*, Porter dari Harvard University mengingatkan bahwa implementasi CSV jauh di atas CSR yang umumnya berfokus pada reputasi. “Penciptaan nilai bersama adalah bagian integral dari keuntungan dan daya saing perusahaan. Namun, mengubah nilai sosial menjadi nilai ekonomi memang tidak mudah,” kata Porter.

Tabel 1.
Perbedaan antara CSV dengan CSR

| CSV | Parameter Pembeda | CSR |
|---|-------------------|---|
| Keuntungan sosial-ekonomi berbanding penghematan | Value | Berbuat baik |
| Penciptaan <i>value/value creation</i> secara bersama antara perusahaan & komunitas | Konsep | <i>Citizenship, philanthropy, keberlangsungan</i> |
| Terintegrasi dengan daya saing usaha | Sifat | Kebijakan atau respon atas tekanan luar |
| Terintegrasi dengan pencapaian keuntungan | Hasil | Terpisah dari pencapaian keuntungan |
| Dibuat dan ditentukan secara spesifik dari dalam organisasi | Agenda | Ditentukan oleh laporan dari pihak luar atau reaktif |
| Terintegrasi dengan keseluruhan anggaran perusahaan | Dampak | Dampak terbatas hanya pada anggaran CSR & peninggalan nama perusahaan |

Sumber. Dari berbagai sumber. Diolah.

Ada tiga cara yang dapat digunakan untuk menciptakan CSV. Pertama, *reconceiving products & markets*. Apakah produk yang dihasilkan benar-benar bermanfaat, diperlukan, bernilai dan bisa diakses oleh mayoritas konsumen. Kedua, *redefining productivity in value chain*. Apakah usaha yang dijalankan benar-benar bermanfaat untuk produktivitas dari segi *value chain* perusahaan. *Value chain* perusahaan secara langsung maupun tidak langsung dipengaruhi oleh kondisi lingkungan lokasi perusahaan tersebut. Misalnya, isu sosial berupa keterbukaan akses dan ketersediaan tenaga kerja. Strategi CSV dapat membuka jalan bagi penciptaan terobosan-terobosan baru untuk mengatasi persoalan sosial yang sekaligus memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas perusahaan. Ketiga, *enabling local cluster development*. Yaitu berupa pengembangan klaster industri pendukung di sekitar lokasi perusahaan. Setelah melalui kajian yang mendalam tentang persoalan yang dihadapi

oleh para *welder* di Bontang sekaligus dengan tetap merujuk pada keberlanjutan operasi perusahaan, Badak LNG menggunakan strategi *Creating Shared Value* dalam mengatasi persoalan tersebut. Yaitu meningkatkan kapasitas anggota IWB melalui program sertifikasi dan pembuatan workshop atau bengkel las.

Program Sertifikasi Welder

Sejak tahun 2009 Badak LNG bekerja sama dengan Dirjen Migas mengadakan program sertifikasi Migas untuk para *welder* lokal Bontang. Saat itu ada 25 orang yang ikut dan semuanya lulus. Para *welder* yang hendak mengikuti sertifikasi diseleksi. Peserta yang memenuhi kualifikasi difasilitasi ujian sertifikasi, yang kurang memenuhi mendapat pelatihan di bengkel kerja Badak LNG tanpa biaya. Pendampingan serta seleksi memang diperlukan

agar saat ujian tidak ada yang gagal. Selain memang karena sertifikasi tidak bisa

dilakukan secara perseorangan, biayanya pun mahal, Rp25.000.000 per orang.

Sertifikasi Migas merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk bisa menjadi *welder* pada perusahaan-perusahaan industri yang membutuhkan profesi *welder*. Tujuannya, pertama untuk meningkatkan kualitas dan daya tawar (*bargaining position*) *welder* dari Kota Bontang agar mampu bersaing dengan *welder* dari luar kota Bontang maupun luar negeri. Setelah memiliki sertifikasi Migas, mereka bisa mengerjakan pengelasan di berbagai infrastruktur industri. Dari turbin listrik hingga kilang minyak dan pipa tambang. Kedua, untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, terutama di lingkungan Badak LNG sendiri. Ketersediaan *welder* di Kota Bontang yang memiliki tingkat kompetensi tinggi mengerjakan pengelasan di industri migas, membuat Badak LNG bisa mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan jumlah kebutuhan, kualitas yang tinggi, dan dalam waktu yang tepat. Ketiga, program sertifikasi migas untuk meningkatkan kesejahteraan para *welder*. Perusahaan migas menjadikan sertifikat migas sebagai syarat wajib sebelum seorang *welder* diuji kompetensinya. Perusahaan juga memberikan apresiasi ekonomi yang tinggi terhadap *welder* telah memiliki sertifikat migas. Selain program sertifikasi migas, Badak LNG pada tahun 2012 juga memfasilitas para *welder* di Kota Bontang dengan membangun satu unit *workshop* yang beralamat di jalan KS. Tubun, Kelurahan Tanjung Laut Indah, Bontang Selatan. Pendirian *workshop* yang sekaligus menjadi sekretariat IWB tersebut bertujuan memberikan modal dasar mencari pekerjaan berupa *skill* menjadi *welder* bagi masyarakat yang memiliki potensi menjadi seorang *welder*, dan diharapkan mampu mengurangi jumlah pengangguran di Kota Bontang. Program ini merupakan wujud perhatian dan

dukungan Badak LNG terhadap pembangunan yang sedang dilakukan oleh Pemerintah Kota Bontang.

Manfaat paling nyata dari adanya program ini adalah peningkatan pendapatan signifikan yang dirasakan oleh para anggota komunitas *welder* yang telah memiliki sertifikasi *welding*, terlebih bagi mereka yang bekerja di luar negeri. Rata-rata pendapatan para anggota per bulan termasuk lembur antara Rp 15.000.000,00 - Rp19.000.000,00. Para *welder* umumnya memulai karier dengan menjadi *helper* atau asisten *welder*. Di Bontang, gaji awal mereka Rp 2.400.000,00 sebulan. Meningkat menjadi *welder*, gajinya Rp 3.200.000,00 – Rp 4.700.000,00 tergantung dari tingkat keahliannya. Bahkan ada yang memperoleh Rp 10.000.000,00 per bulan. Jika lembur, pendapatannya bisa lebih tinggi lagi. Dengan memiliki sertifikat *welder* Migas, mereka juga memiliki kesempatan dan keleluasaan untuk melalang buana hingga ke luar negeri. Mulai dari Papua Newgini, Malaysia, Thailand, Uni Emirat Arab, Rusia, Libya, Rwanda, Afrika Selatan, hingga Qatar.

Secara penguasaan *skill* pengelasan, para anggota IWB terutama yang telah memperoleh sertifikat *welder* migas, dapat diandalkan. Misalnya Supriyadi, saat bekerja di Papua New Guinea mampu mengalahkan kemampuan para *welder* dari Philipina, Thailand, India, dan Kolombia. Maka pantas saja, jika pria yang lahir di Bontang 32 tahun lalu itu per bulan digaji 2.200 US\$. Itu pun belum termasuk lembur. Hal yang sama juga terjadi pada anggota IWB lainnya, yaitu Mujahidin (38 tahun). Saat mengerjakan proyek pembangkit listrik Paiton di Jawa timur, kualitas hasil pekerjaannya mengalahkan *welder* dari Jerman. Begitu diperiksa dengan sinar X, pekerjaan tim Jerman ditolak karena kurang rapat.

Tabel 2
Capaian Pengembangan Program Komunitas Welder

| No | Rincian Indikator Program | Volume 2012 | Volume 2013 | Volume 2014 | Satuan |
|----|---|-------------|-------------|-------------|----------|
| 1 | Workshop <i>Welder</i> | 1 | 1 | 1 | Unit |
| 2 | Jumlah Kelompok | 1 | 1 | 1 | Kelompok |
| 3 | Jumlah Anggota Kelompok | 285 | 300 | 200 | Orang |
| 4 | Jumlah Anggota Kelompok Tersertifikasi | 45 | 40 | - | Orang |
| 5 | Jumlah Anggota Kelompok Tersertifikasi Migas yang bekerja di Luar Negeri | 35 | 8 | 10 | Orang |
| 6 | Jumlah Anggota Kelompok Tersertifikasi Migas yang bekerja di Dalam Negeri | 10 | 32 | 75 | Orang |
| 7 | Rata-Rata Pendapatan Per Anggota | 15.000.000 | 16.000.000 | 19.000.000 | Rupiah |
| 8 | Sebaran Negara Tempat Bekerja <i>Welder</i> Tersertifikasi | 9 | 2 | 5 | Negara |

Sumber. *Corporate Communication Badak LNG; Ikatan Welder Bontang. Diolah.*

Sertifikat *welder* migas berlaku tiga tahun. Untuk sertifikasi ulang, bantuan hanya berupa koordinasi saja. Apalagi setelah memiliki sertifikat migas, para *welder* bisa memperoleh pekerjaan di mana-mana dengan gaji besar. Mereka harus menyisihkan gaji yang nantinya digunakan untuk mengikuti uji sertifikasi ulang. Kecuali untuk *welder* yang sama sekali belum pernah mengikuti uji sertifikasi migas, Badak LNG tetap memberikan bantuan keuangan. Fungsi utama IWB selain melakukan monitoring dan administrasi validitas sertifikat welder, juga memastikan status kegiatan kerja para anggotanya. Hingga akhir tahun 2014 dari seluruh anggota IWB yang berjumlah sekitar 200 orang, 115 orang di antaranya sudah memegang sertifikat Disnaker dan 85 orang lainnya bersertifikasi migas. Sekarang, setiap kali ada proyek, IWB yang bernegosiasi dengan perusahaan.

Jika dibandingkan dengan tahun 2012 dan 2013, terjadi penurunan jumlah

anggota komunitas. Penurunan tersebut disebabkan paling tidak oleh tiga hal. Pertama, adanya migrasi para *welder* ke daerah lain yang disebabkan oleh alasan-alasan yang sifatnya personal atau keluarga. Kedua, karena kesibukan bekerja di luar Kota Bontang sehingga sudah tidak aktif lagi di IWB. Ketiga, semakin berkurangnya jumlah masyarakat rentan yang terlibat di IWB.

Manfaat yang diperoleh dari program sertifikasi Migas dan pembuatan *workshop* migas tidak hanya dirasakan oleh para anggota IWB, tetapi juga Badak LNG. Keberadaan para *welder* menjamin keberlangsungan operasi perusahaan dari sisi kebutuhan *welder* untuk *maintenance* mesin *boiler* dan peralatan kilang lainnya yang berkaitan dengan pengelasan. Meskipun dari segi jumlah kebutuhan pekerja dan volume pekerjaan tidak begitu besar, peran *welder* sangat vital. Jika ada masalah sedikit saja terkait dengan pipa

kilang atau mesin boiler misalnya, hal itu dapat berakibat kepada berhentinya keseluruhan operasional perusahaan. Dengan demikian melalui program sertifikasi welder standar migas ini, Badak LNG tidak hanya telah menyelesaikan persoalan sosial tapi juga telah menjamin keberlangsungan dari segi *supply chain* produktivitas perusahaan.

Selain program sertifikasi migas, upaya peningkatan kapasitas *welder* juga dilakukan oleh Badak LNG dari sisi penguatan kelembagaan. IWB sebagai organisasi keprofesian merupakan salah satu organisasi masyarakat sipil yang menghimpun komunitas masyarakat dengan kesamaan aktivitas kerja dan profesi yang dimaksudkan untuk membangun sinergisitas, solidaritas, serta terpeliharanya hak-hak normatif anggota dalam rangka terwujudnya kesejahteraan sosial bagi para tukang las di Kota Bontang.

Peningkatan kapasitas kelembagaan itu dilakukan melalui pelatihan manajemen keorganisasian, pelatihan kewirausahaan, penertiban dan pelengkapan dokumen keabsahan kelompok, serta pembentukan Koperasi *Welder*. Pendirian koperasi tersebut juga menjadi bagian dari upaya *exit strategy* pasca program. Karena IWB adalah organisasi profesi, di AD-ART tidak diperbolehkan melakukan usaha untuk mendapatkan keuntungan. Padahal untuk peningkatan kapasitas kelembagaan dan agar organisasi semakin maju tidak hanya memerlukan sumber daya tapi juga sumber daya. Oleh karena itu IWB membentuk Koperasi IWB. Pembentukan koperasi ini difasilitasi dan dampingi Badak LNG.

Uniknya kesadaran untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan tersebut tidak hanya datang dari Badak LNG, tapi juga keluar dari kesadaran para

anggota IWB. Pengalaman yang diperoleh saat bekerja di luar negeri, bernegosiasi dengan perusahaan asing, berinteraksi dengan *welder* dari negara lain memunculkan kesadaran mereka agar para anggota IWB ke depan harus memiliki keterampilan berbahasa asing terutama bahasa Inggris baik lisan maupun tulisan, serta keterampilan memanfaatkan internet.

Mereka menjadi semakin paham terhadap potensi yang dimilikinya. Profesi menjadi tukang las yang sebelumnya mereka yakini tidak bisa menjamin kesejahteraan hidup, ternyata sangat bisa, tergantung komitmen masing-masing *welder* untuk meningkatkan kompetensinya. Karena lingkup kerja *welder* yang telah memiliki sertifikasi migas tidak hanya bersifat nasional, apalagi lokal, tapi internasional. Jumlah *welder* yang ada masih sedikit jika dibandingkan kebutuhan yang ada di seluruh dunia. Jadi kalau mereka telah lolos uji kompetensi melalui sertifikasi migas, bukan mereka yang mencari perusahaan, melainkan perusahaan yang akan mencari mereka.

KESIMPULAN

Badak LNG sebagai perusahaan yang beroperasi di bidang Migas memiliki kebutuhan yang tinggi akan tenaga terampil dengan standar Migas. Kebutuhan awalnya dipenuhi dengan cara mempekerjakan karyawan yang berasal dari luar daerah Bontang. Hal tersebut disebabkan di wilayah Bontang belum ada tenaga kerja yang mampu memenuhi standar kebutuhan. Badak LNG berkomitmen untuk sebesar mungkin melibatkan masyarakat setempat dalam kegiatan perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan merasa perlu untuk meningkatkan kapasitas masyarakat Bontang agar mampu mengisi posisi-posisi yang ada di perusahaan, salah satunya kebutuhan *welder*.

Pendekatan *creating shared value* Badak LNG tidak saja berhasil mengatasi persoalan sosial berupa sulitnya para *welder* Bontang mencari pekerjaan tapi dalam waktu yang sama juga menyelesaikan masalah perusahaan berupa jaminan ketersediaan tenaga *welder* yang memenuhi standar migas. Dari sisi *welder*, ada peningkatan kualitas hasil pengelasan (*output*).

Kepemilikan sertifikat pekerja migas secara signifikan telah meningkatkan daya

tawar para *welder* di kota Bontang, sehingga mereka dapat memperoleh peningkatan pendapatan bulanan (*outcome*). Tidak kalah penting dari keduanya, program peningkatan kapasitas para *welder* Kota Bontang yang dilakukan Badak LNG telah mengembangkan kesadaran para *welder* tentang potensi yang mereka miliki (*impact*). Hal ini ditandai dengan kebutuhan dan keinginan mereka untuk mendirikan Koperasi *Welder* sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kapasitas IWB dari sisi kelembagaan.

REFERENSI

Agnes Aristiarini. "Tukang Las Indonesia Mendunia". Kompas, Jumat 5 Desember 2014

<http://www.yuswohady.com/2014/02/08/csv/> Diakses pada 12 Maret 2015

<http://busori.blogspot.com/2013/01/creating-shared-value-menciptakan.html> Diakses pada 18 Maret 2015

Joko Subagyo, 1997. "Metode Penelitian: Dalam Teori dan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.

Musrenbang RKPD Kota Bontang 2015

Wawancara dengan Slamet, anggota IWB di Press Room Corporate Communication Badak LNG. Jumat 13 Maret 2015.